



Het ontstaan van een kwalificatiedossier

Betrokken partijen aan het woord

Inhoudsopgave

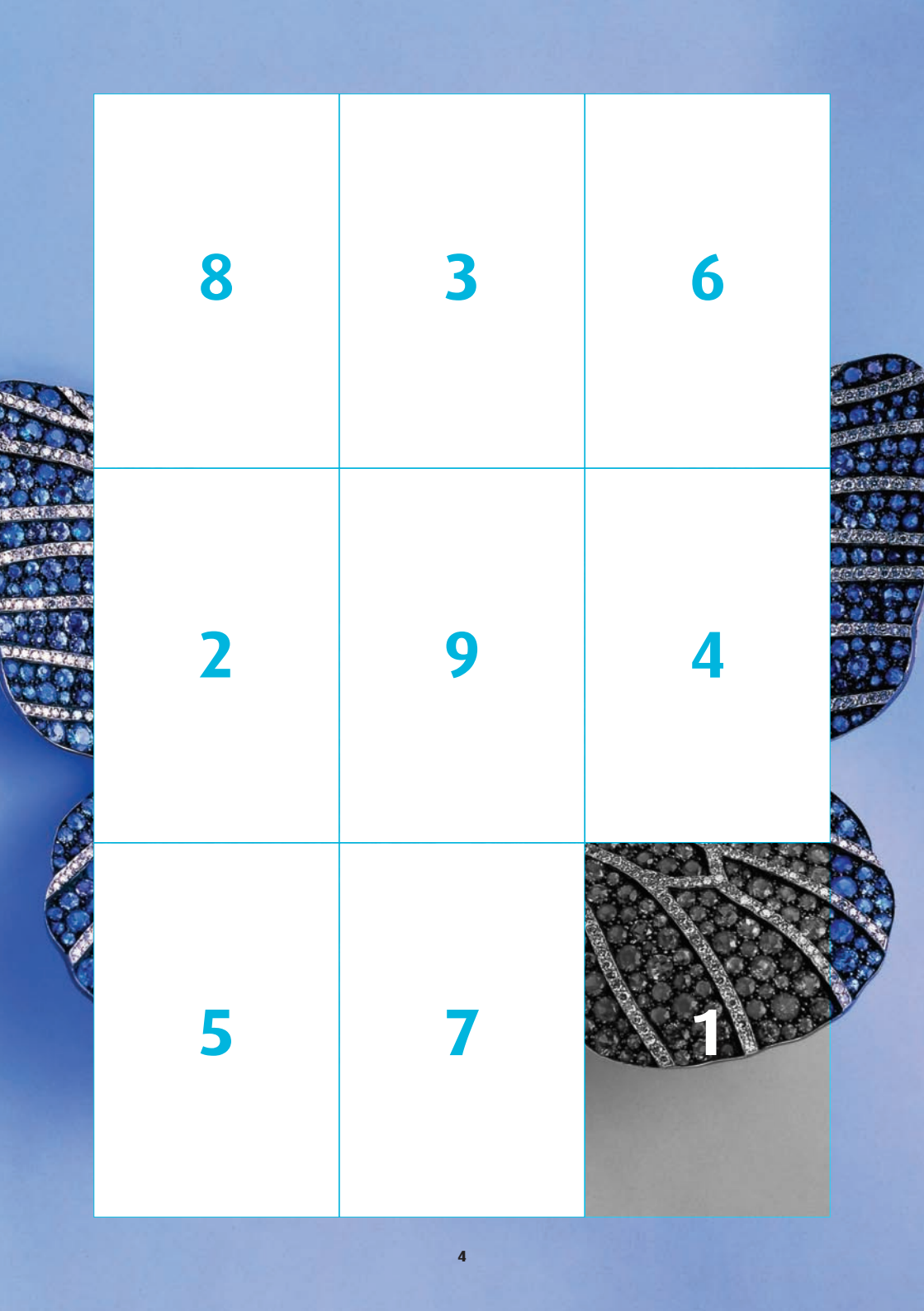
| | |
|--|----|
| Inleiding | 3 |
| 1. De juweliersbranche | 4 |
| 2. Beschrijving beroep | 6 |
| 3. Onderzoek naar 'arbeidsmarktrelevantie' | 8 |
| 4. Ingangstoets | 10 |
| 5. Opstellen kwalificatiedossier | 16 |
| 6. Tussentijdse toetsen | 18 |
| 7. Sectorcommissie en paritaire commissie | 20 |
| 8. De eindtoets | 22 |
| 9. Inspectie | 24 |
| 10. Onderhoud en vernieuwing | 26 |

Inleiding

Dankzij een nauwe afstemming met het bedrijfsleven levert het middelbaar beroepsonderwijs een belangrijke bijdrage aan de Nederlandse economie. Achter de schermen werken vertegenwoordigers van bedrijven en scholen voortdurend aan actuele opleidingen die voorzien in een reële vraag op de arbeidsmarkt. Per beroep leggen bedrijven en scholen in een kwalificatiedossier vast welke eisen gesteld moeten worden aan een student die zijn beroepsopleiding afrondt. Al die dossiers vormen gezamenlijk de landelijke kwalificatiestructuur, een samenhangend geheel van diploma-eisen.

Deze uitgave biedt de lezer een kijkje achter de schermen van deze kwalificatiestructuur. We volgen de totstandkoming van het kwalificatiedossier Juweliersbedrijf en kijken hoe vertegenwoordigers van het bedrijfsleven (de juweliersbranche) en het onderwijs (de vakschool) hierin samenwerken.

Bijzondere aandacht is er voor de rol van het Coördinatiepunt als bewaker van de kwaliteit van de totale kwalificatiestructuur.



8

3

6

2

9

4

5

7

1

1. De juweliersbranche

Nederland kent ongeveer 1.500 juweliersbedrijven, waar in totaal zo'n 6.000 mensen werken. Het beroep van juwelier is veelzijdig. Het vraagt niet alleen specialistische vak-kennis, bijvoorbeeld als het gaat om het vervaardigen of repareren van kostbare sier-raden of horloges. Maar een juwelier moet ook zakelijk instinct en een klantvriendelijke instelling hebben. Veel juweliers beginnen een eigen winkel, maar de afgestudeerde kan ook als medewerker aan de slag in een bestaand bedrijf.

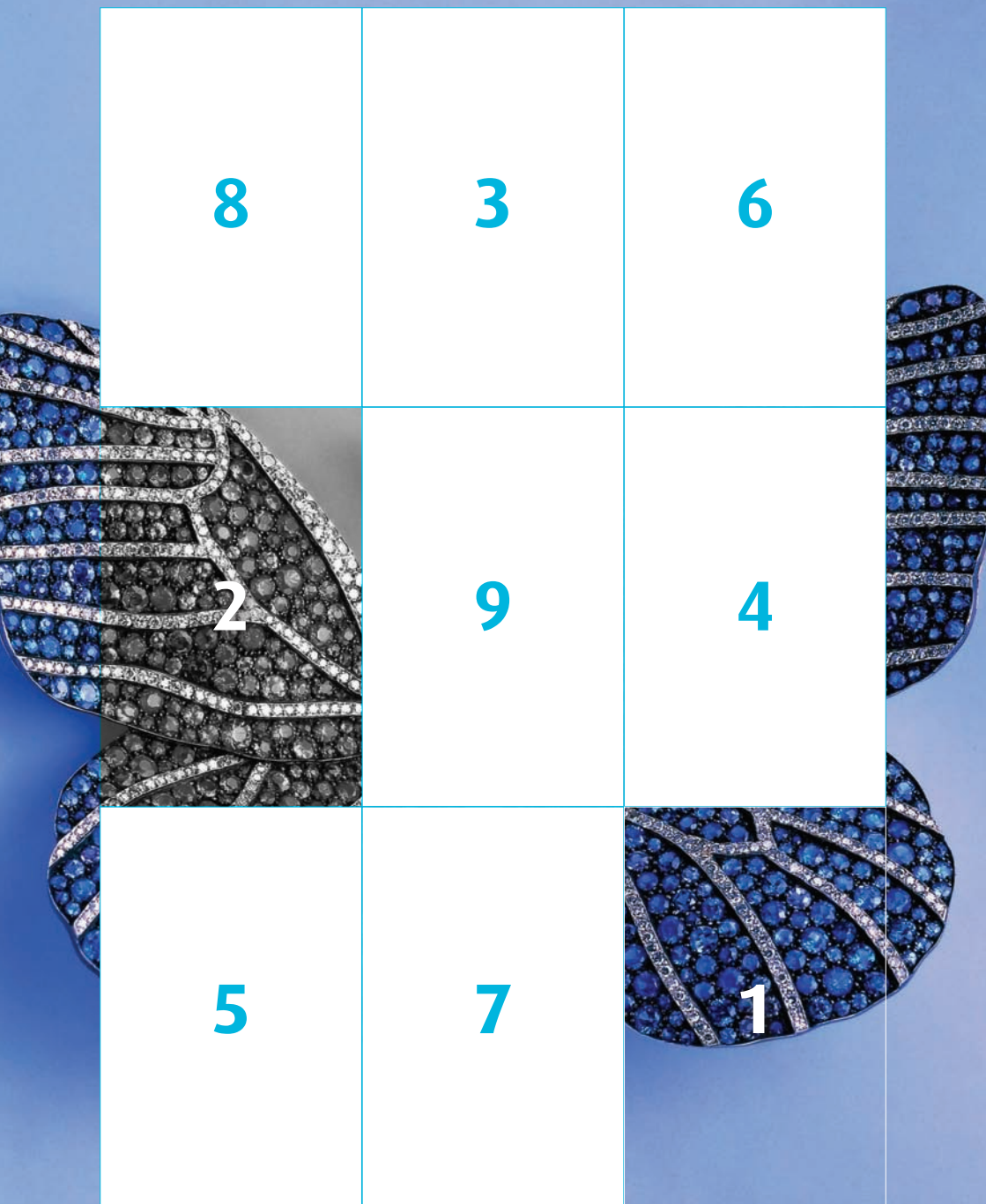
De branche heeft voortdurend vacatures. Zelfs in economisch moeilijkeren tijden heb-ben juweliersbedrijven behoefte aan goed gekwalificeerde verkoopmedewerkers. De juweliersopleiding wordt in Nederland slechts op één plek aangeboden, de vakschool Schoonhoven, onderdeel van ROC Zadkine. Basis voor deze opleiding is het kwalifica-tiedossier Juweliersbedrijf. Dit dossier kent twee kwalificaties: Juwelier (niveau 4) en Medewerker Juwelier (niveau 3). De kwalificatie op niveau 4 stelt hogere eisen aan het vakmanschap en het ondernemerschap.

De juweliersbranche is aangesloten bij SVGB kenniscentrum. Binnen dit kenniscentrum zijn ambachtelijke beroepsgroepen vertegenwoordigd als glasblazers, pianotechnici en juweliers. SVGB is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het kwalificatiedossier Juweliersbedrijf.

Kenniscentrum

Nederland kent zeventien kenniscentra voor beroepsonderwijs en bedrijfsleven.

Deze kenniscentra vertegenwoordigen zo'n veertig branches. De kenniscentra vormen de schakels tussen onderwijs en bedrijfsleven. Ze zijn verantwoordelijk voor de ontwik-keling van de kwalificatiedossiers en voor de kwaliteit van de leerbedrijven. Alle ken-niscentra zijn verenigd in Colo.



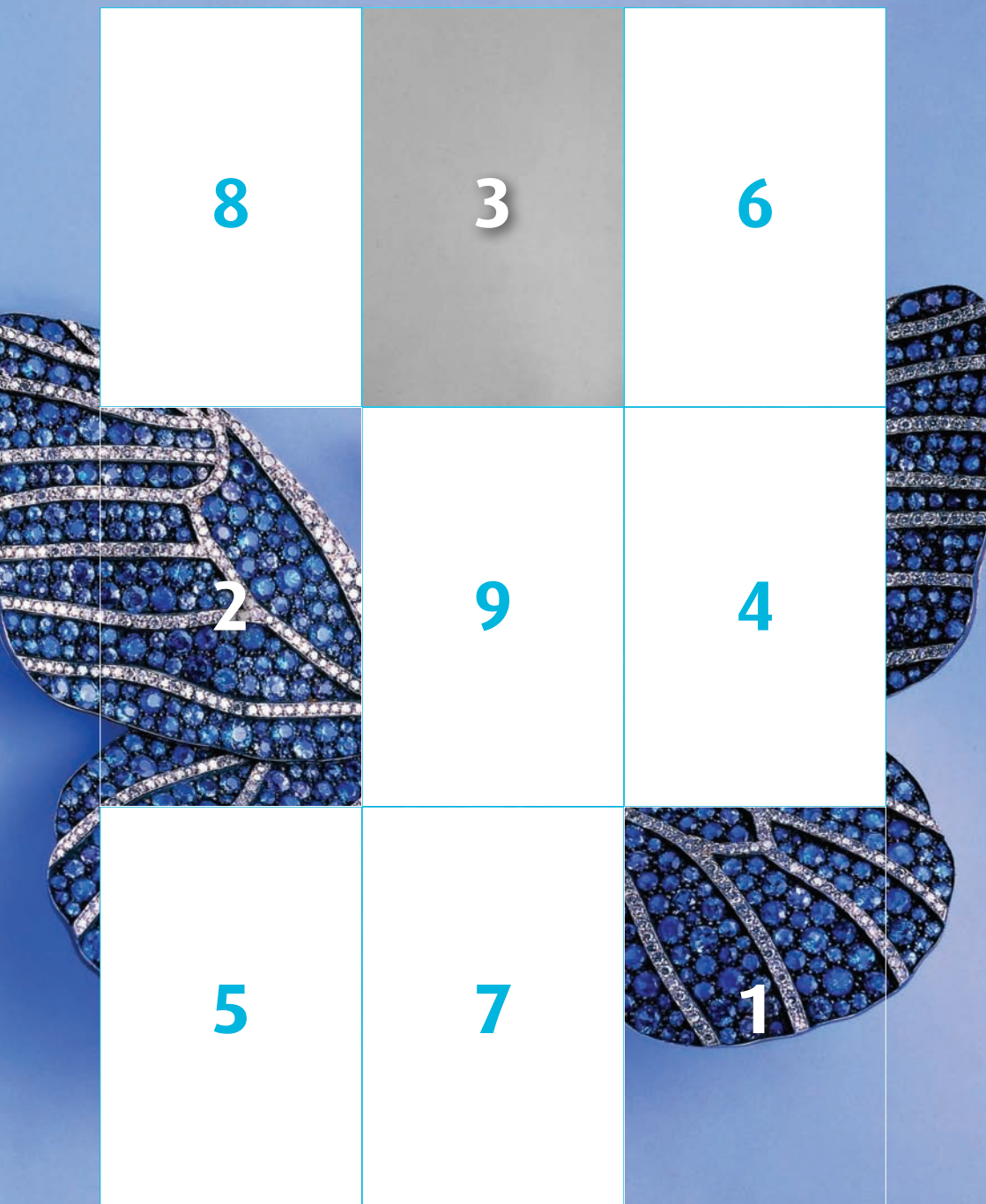
2. Beschrijving beroep

Niet ieder beroep krijgt zomaar een plek in de kwalificatiestructuur. Om wildgroei te voorkomen moet iedere beroepsgroep aantonen dat de aard van het beroep een eigen kwalificatie (een diploma-eis) rechtvaardigt. Het gaat dan niet alleen om het eigene van het beroep, maar ook om de arbeidsmarktrelevantie: er moet sprake zijn van een duidelijke vraag op de arbeidsmarkt. Dat begint met het opstellen van een 'beroepscompetentieprofiel'.

Frans van Gorp was bedrijfsleider bij grote juweliersbedrijven, onder andere op Curaçao en in Rotterdam. Namens de **Federatie Goud en Zilver** is hij al langdurig betrokken bij het kwalificatiedossier Juweliersbedrijf. Van Gorp: "In het beroepscompetentieprofiel hebben we het beroep van juwelier beschreven. Daartoe hebben we een stuk of vijf juweliersbedrijven binnenstebuiten gekeerd. Wat gebeurt er allemaal in zo'n bedrijf? Wat doet een volleerd juwelier eigenlijk in zijn dagelijkse werk? Welke vaardigheden en competenties heeft hij daarvoor nodig?" Bij het opstellen van dit profiel riep de Federatie de hulp in van SVGB. Van Gorp herinnert zich dat de Federatie daarvoor nog 'een flinke rekening' moest betalen. **Annemarie Ormel**, ontwikkelaar bij **SVGB**, begrijpt waarom: "Het opstellen van een beroepscompetentieprofiel is een verantwoordelijkheid van de branche zelf. Als kenniscentrum kunnen we de branche hierbij helpen. Maar het is belangrijk dat de branche zelf eindverantwoordelijk is. Het gaat om hun beroep, zij moeten zich in de beschrijving herkennen."

Beroepscompetentieprofiel

Een beroepscompetentieprofiel is een globale beschrijving van het beroep aan de hand van een aantal begrippen zoals beroepscontext, werkzaamheden, rol en verantwoordelijkheden, de complexiteit, typerende beroepshouding van de beroepsbeoefenaar. Ook worden de trends en innovaties omschreven binnen de (veranderende) markt waarin de beroepsbeoefenaar werkt. Het beroepscompetentieprofiel geeft een beschrijving van het werk van een volwassen beroepsbeoefenaar, dus iemand die al een aantal jaren in zijn vak heeft gewerkt. Dat is een groot verschil met een kwalificatiedossier, waarin beschreven wordt wat een beginnend beroepsbeoefenaar doet.



3. Onderzoek naar 'arbeidsmarkt-relevantie'

Als een branche een beroepscompetentieprofiel heeft opgesteld, is het de taak van het kenniscentrum te onderzoeken of de arbeidsmarkt een aparte kwalificatie rechtvaardigt. Is er voldoende werk, is er in de branche voldoende vraag naar opgeleide vakmensen? Is een eigen diploma-eis nodig of kan de branche misschien aansluiting vinden bij een al bestaande kwalificatie? Het kenniscentrum, dat overzicht heeft over meerdere opleidingen, onderzoekt de 'arbeidsmarktrelevantie' van een eigen kwalificatie.

Annemarie Ormel (SVGB): "We kijken bij zo'n onderzoek vooral naar de arbeidsmarkt-kansen. We maken gebruik van bestaande data, maar laten soms ook aanvullend onderzoek doen. Soms moeten we de conclusie trekken dat er in de markt te weinig vraag is naar bepaalde vakmensen. Een eigen kwalificatie is dan niet doelmatig."

8

3

6

2

9

4

5

7

1

4. Ingangstoets

Voordat vertegenwoordigers van de branche en het onderwijs aan de slag gaan met het opstellen van het kwalificatiedossier, voert het Coördinatiepunt een ingangstoets uit. Het Coördinatiepunt heeft als taak om namens de minister te toetsen of de kwalificatiedossiers aan de wettelijke eisen voldoen. Bij de 'ingangstoets' kijkt het Coördinatiepunt opnieuw naar de arbeidsmarktrelevantie, maar ook naar de plaats van de gewenste kwalificatie binnen de gehele kwalificatiestructuur: is er overlap met andere kwalificaties?

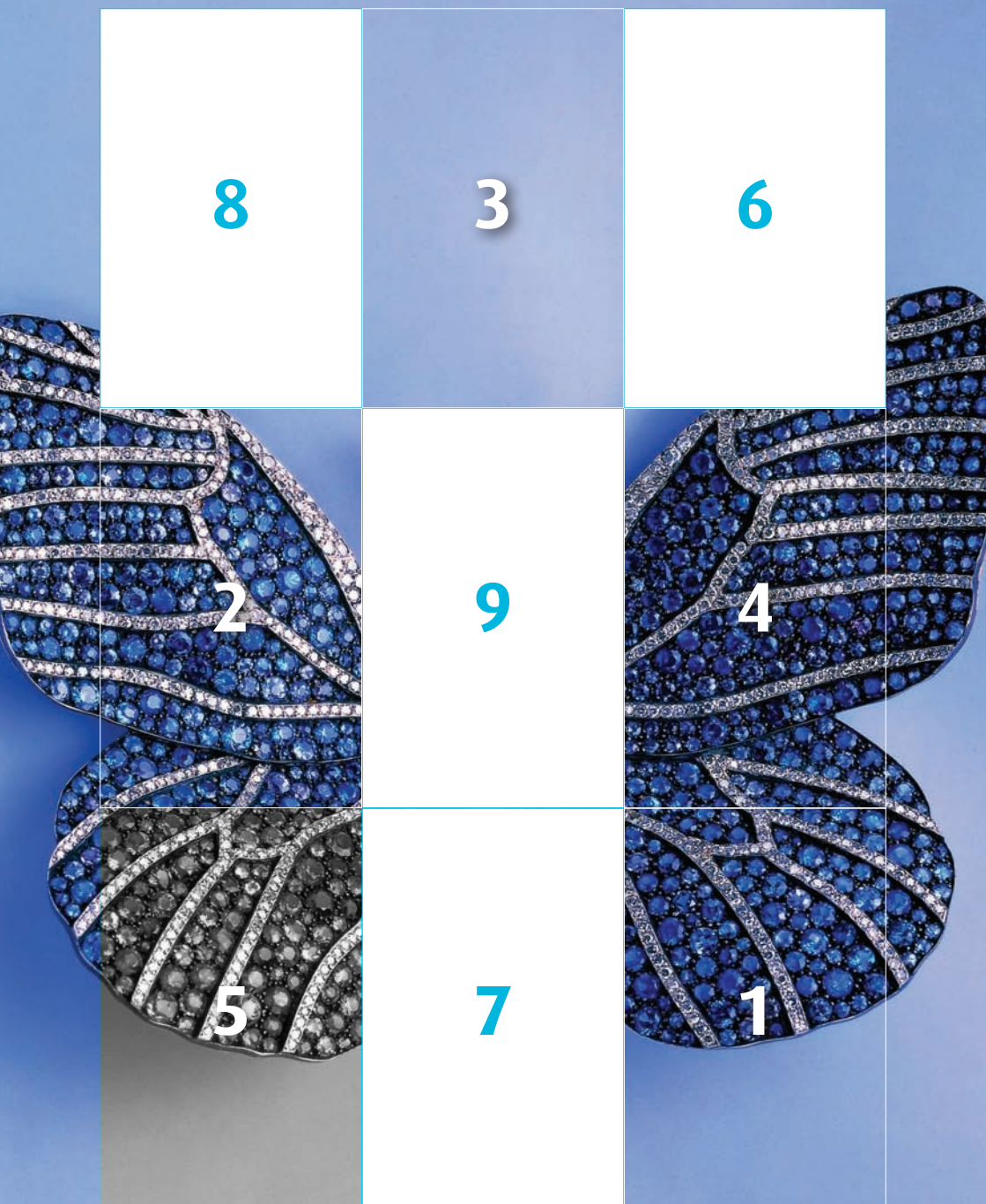
Maarten van Herpt van het Coördinatiepunt: "Zo'n ingangstoets is een handig instrument om tijdig te kunnen bijsturen. Het zou jammer zijn als we aan het eind van het proces moeten zeggen dat het dossier niet goedgekeurd kan worden. Een belangrijk criterium is de relevantie voor de arbeidsmarkt. De opleiding kruidenadviseur is bijvoorbeeld niet door de ingangstoets gekomen, omdat daar geen duurzame arbeidsmarkt voor is. Maar we kijken ook naar de plek binnen de totale kwalificatiestructuur. Er moet geen wildgroei aan kwalificaties komen. Als Coördinatiepunt hebben wij het overzicht over de gehele kwalificatiestructuur. Kwalificatiedossiers moeten echt onderscheidend van elkaar zijn, het heeft geen zin vijf verwante dossiers naast elkaar te hebben. Soms is er ook nog discussie over de vraag bij welk kenniscentrum een bepaalde kwalificatie hoort. Kenniscentra moeten daar zelf uit komen. Gelukkig gaat dat meestal goed."

Toetsingskader ingangstoets

Aan de hand van de volgende punten toetst het Coördinatiepunt of de kwalificatie past in de landelijke kwalificatiestructuur:

- Is er behoefte aan deze kwalificatie?
- Levert de kwalificatie meerwaarde op ten opzichte van in de kwalificatiestructuur al aanwezige kwalificaties?
- Zijn onderwijs en bedrijfsleven bereid om op te leiden voor de betreffende kwalificatie?
- Op welk niveau wordt de kwalificatie ingevoegd in de beroepskolom?

Voldoet de voorgenoemde kwalificatie aan bovenstaande punten dan kan verdere ontwikkeling plaatsvinden.



5. Opstellen kwalificatiedossier

Na het groene licht van het Coördinatiepunt kunnen de branche, het onderwijs en het kenniscentrum gezamenlijk aan de slag gaan met het opstellen van het kwalificatiedossier. Het al eerder vastgestelde beroepscompetentieprofiel is hierbij het uitgangspunt. Het gaat feitelijk om een vertaling van dit profiel, dat een beschrijving geeft van de ervaren beroepsbeoefenaar, naar de eisen die aan een beginnend beroepsbeoefenaar gesteld moeten worden. De kwalificatie in een kwalificatiedossier beschrijft dus het eindniveau van een leerling: wat moet iemand aan het eind van een opleiding kennen en kunnen?

Vanuit het kenniscentrum is de 'ontwikkelaar' verantwoordelijk voor het opstellen van het kwalificatiedossier. Annemarie Ormel, ontwikkelaar van SVGB: "Het samenstellen van het kwalificatiedossier vergt een zeer nauwe samenwerking met de branche en het onderwijs. Bij het dossier Juweliersbedrijf is het werk gedaan door een werkgroep met vertegenwoordigers van de Juweliersbranche, de Vakschool Schoonhoven en SVGB."

Toetsproces kwalificatiedossiers

Het toetsproces voor kwalificatiedossiers is opgebouwd uit vijf momenten:

- Ingangstoets: deze toets geldt voor nieuwe kwalificatiedossiers of nieuwe onderdelen.
- Toets I: de ordening en beschrijving van kerntaken en werkprocessen.
- Toets II: de keuze van competenties.
- Toets III: het gehele dossier.
- Eindtoets: het Coördinatiepunt toetst of aan alle vereisten is voldaan en besluit of het kwalificatiedossier een positief advies krijgt.

Onderwijs

Hoewel het bij het kwalificatiedossier primair om diploma-eisen gaat en niet om de inrichting van het onderwijs, is het toch van groot belang dat het onderwijs nauw betrokken is bij de opstelling van het kwalificatiedossier. **Diane Teng** is binnen de **vakschool Schoonhoven** verantwoordelijk voor de inrichting van opleidingen. Zij was en is nauw betrokken bij de totstandkoming van het kwalificatiedossier voor het Juweliersbedrijf. “Officieel gaat het kwalificatiedossier alleen over het wat en is het vervolgens aan de school om het onderwijsprogramma hierop te baseren. Maar het blijkt in de praktijk cruciaal om als school invloed te hebben op de inrichting van het dossier. Als school moet je er uiteindelijk mee werken, wij moeten het uitvoeren. Als de exameneisen niet reëel zijn, heb je als school een probleem. Het is steeds een kwestie van terugredeneren: is het mogelijk leerlingen naar een bepaald examen toe te leiden? Zitten de eisen logisch in elkaar? Is het toetsbaar?”

Diane Teng is heel blij met de werkwijze bij de nieuwe competentiegerichte kwalificatiestructuur: “Vroeger, bij de eindtermen, hadden wij als juweliersopleiding veel minder invloed op de exameneisen. Nu is het kwalificatiedossier echt een resultaat van samenwerking. In de werkgroep met vertegenwoordigers van de school, de branche en het SVGB, zijn de lijnen kort. Alle noodzakelijke expertise zit aan tafel: de werkvloer, de school en het kenniscentrum. De branche kijkt of het dossier nog wel herkenbaar is voor de beroepsgroep, de school kijkt of het toetsbaar is, SVGB heeft de expertise van de ontwikkelaar. Iedereen zit heel dicht bij elkaar. Een grote verbetering met vroeger, toen alles veel meer van boven kwam.”

Diane Teng is blij met de vervanging van de oude eindtermen door de competentiegerichte kwalificatiestructuur. De laatste jaren is hier wel veel energie in gaan zitten: “Het heeft even geduurd voordat we het juiste format hadden. Het aangepaste format, dat sinds 2007 in gebruik is, werkt prima. De feitelijke werkprocessen hebben nu een goede plek gekregen, het format van competenties is minder leidend geworden.”

Frans van Gurp, namens de Federatie Goud en Zilver deelnemer aan de werkgroep, is ook tevreden over de samenwerking: “Als branche hebben we nu echt een grote inbreng. We hebben bijvoorbeeld aandacht gevraagd voor het groeiende probleem van criminaliteit.

Dit leeft de laatste jaren sterk in de branche. Wij vinden het van groot belang dat een beginnend juwelier weet wat hij op dit punt kan doen. Mede door mijn inbreng is het voorkomen van criminaliteit toegevoegd aan de werkprocessen in het dossier.”

Van Gulp heeft nog veel meer invloed gehad op het kwalificatiedossier. “In de oude eindtermen was bijna geen aandacht voor het commerciële deel van het juweliersvak. Uit mijn ervaring weet ik dat goed voorraadbeheer cruciaal is voor het succes van de onderneming. In een juwelierszaak vertegenwoordigt een voorraad nu eenmaal een enorme waarde. Klantvriendelijkheid is in iedere verkoopsituatie belangrijk. Bij binnenkomst van een klant zijn de eerste seconden cruciaal. In het juweliersvak geldt dat in versterkte mate, omdat de meeste aankopen gedaan worden voor feestelijke gebeurtenissen, denk aan de verloofde die een ring voor zijn aanstaande bruid wil kopen. Dat vraagt om een bijzondere benadering bij binnenkomst. Ook de klachtenafhandeling moet zeer serieus genomen worden. Zo kent ieder vak z’n eigen bijzonderheden.”

Van Gulp kent ook de situatie van voor de nieuwe kwalificatiestructuur. Hij had vroeger contact met de vakschool als rijksgecommitteerde die in opdracht van het ministerie van Onderwijs toezicht hield op de examens. Scholen zagen hem toen veelal als bedreiging. Van Gulp: “De laatste tien jaar werken we perfect samen. Iedereen luistert naar elkaar. Dat komt de opleiding, de branche en uiteindelijk ook de Nederlandse economie ten goede!”

De opbouw van het kwalificatiedossier

Een kwalificatiedossier is opgebouwd uit vier delen.

Deze delen worden door verschillende doelgroepen gebruikt.

Deel A

Deel A bevat een voor alle geïnteresseerden goed leesbare en korte beschrijving van de belangrijkste kenmerken van de beroepen in het dossier en de taken die de beroepsbeoefenaren uitvoeren.

Deel B

Deel B beschrijft op hoofdlijnen de diploma-eisen. Per kwalificatie wordt een beperkt aantal kerntaken geformuleerd. Onder iedere kerntaak vallen weer een aantal werkprocessen.

Deel C

Deel C werkt de beroepsbeschrijving van deel B in de juiste context uit ten behoeve van bijvoorbeeld ontwikkelaars van opleidingen. Deel C is inhoudelijk de uitwerking van deel B.

Deel D

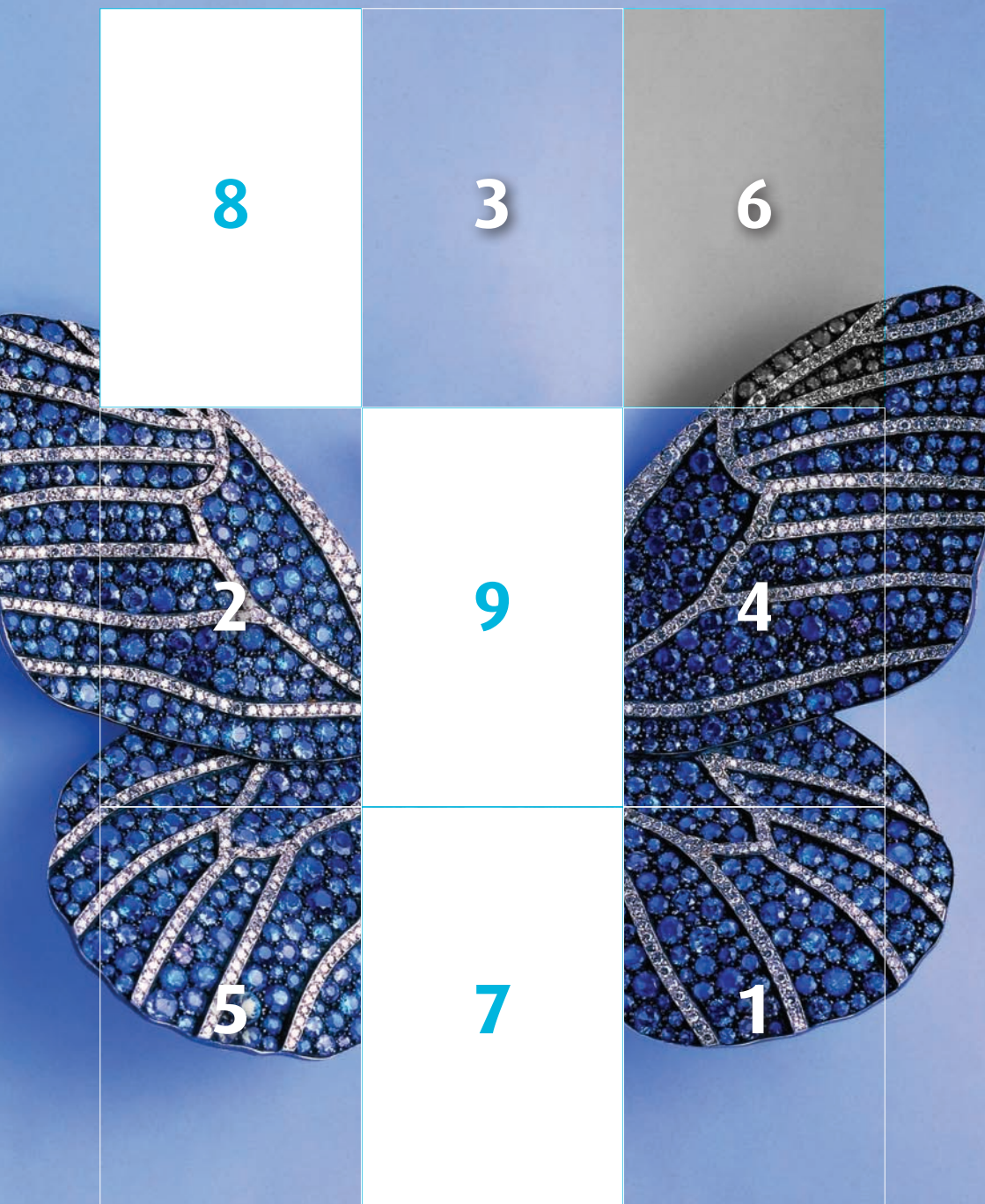
Deel D licht toe hoe het dossier tot stand is gekomen. Deze verantwoording heeft mede als doel te reflecteren op het ontwikkelproces. Daarnaast wordt in dit deel aandacht besteed aan het ontwikkelperspectief van het dossier in de vorm van een onderhoudsagenda.

Kerntaken en werkprocessen Juweliersbedrijf

Kerntaak

Werkprocessen

| | |
|---|--|
| 1. Beheert en presenteert het assortiment | 1.1 Verwerkt bestelde juweliersartikelen 1.2 Doet voorstellen voor inkoop 1.3 Verzorgt de presentatie van de winkel en de collectie |
| 2. Verkoopt en adviseert | 2.1 Verkoopt juweliersartikelen 2.2 Ontwerpt niet juweliersartikel 2.3 Geeft indicatie van de waarde van sieraden, edelstenen, uurwerken en gebruiksvoorwerpen 2.4 Ontvangt en behandelt klachten 2.5 Handelt verkoop en advies af 2.6 Voorkomt criminaliteit |
| 3. Verzorgt reparatiewerk | 3.1 Adviseert over reparaties 3.2 Registreert reparaties en bepaalt wie de reparatie uitvoert 3.3 Voert reparaties uit 3.4 Besteedt werk uit aan goud-/zilvermid/uurwerktechnicus |
| 4. Geeft als vakman invulling aan het ondernemerschap | 4.1 Maakt markanalyses 4.2 Stelt een marketingplan op 4.3 Stelt een investeringsbegroting of financieringsplan op 4.4 Stelt een exploitatie- en liquiditeitsbegroting op 4.5 Interesseert potentiële investeerders 4.6 Geeft vorm aan de onderneming 4.7 Participeert in netwerken 4.8 Profileert en promoot de onderneming 4.9 Koopt voor de onderneming in en beheert de voorraad 4.10 Voert de financiële administratie uit 4.11 Stelt offertes op en brengt ze uit 4.12 Reflecteert op de onderneming 4.13 Werft en selecteert medewerkers 4.14 Geeft leiding aan medewerkers |

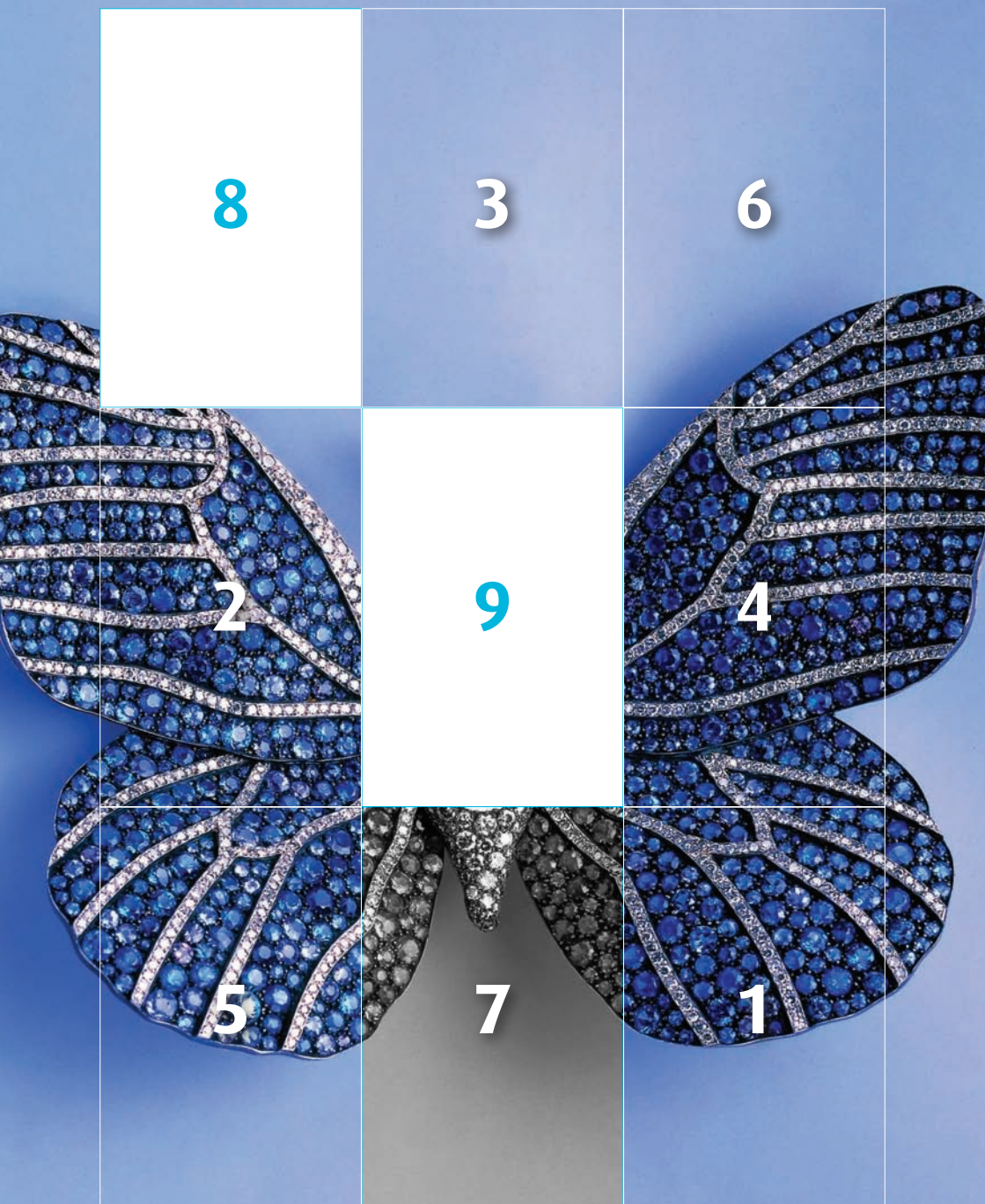


6. Tussentijdse toetsen

Tijdens de ontwikkeling van het kwalificatiedossier toetst het Coördinatiepunt Toetsing Kwalificaties MBO op meerdere momenten het kwalificatiedossier. Maarten van Herpt: “We houden graag tijdens het ontwikkelproces de vinger aan de pols. We vinden het belangrijk dat de dossiers in de gewenste richting ontwikkeld worden. Toets I heeft betrekking op de formulering van de kerntaken en werkprocessen. Het komt bijvoorbeeld voor dat kerntaken veel overlap hebben, daar kijken we heel kritisch naar. Bij toets II gaat het over de aan de werkprocessen gekoppelde competenties. Ik maak opmerkingen en doe suggesties. Bij Toets III kijken we vooral: zijn de teksten begrijpelijk, is het geheel consistent en voldoen ze aan de vereisten? We doen dit altijd met twee onafhankelijke toetsers, zo houden we elkaar scherp. Door deze transparante werkwijze kan voorkomen worden dat er aan het eind van het ontwikkelproces grote verrassingen zijn.”

Punten van aandacht tussentijdse toets

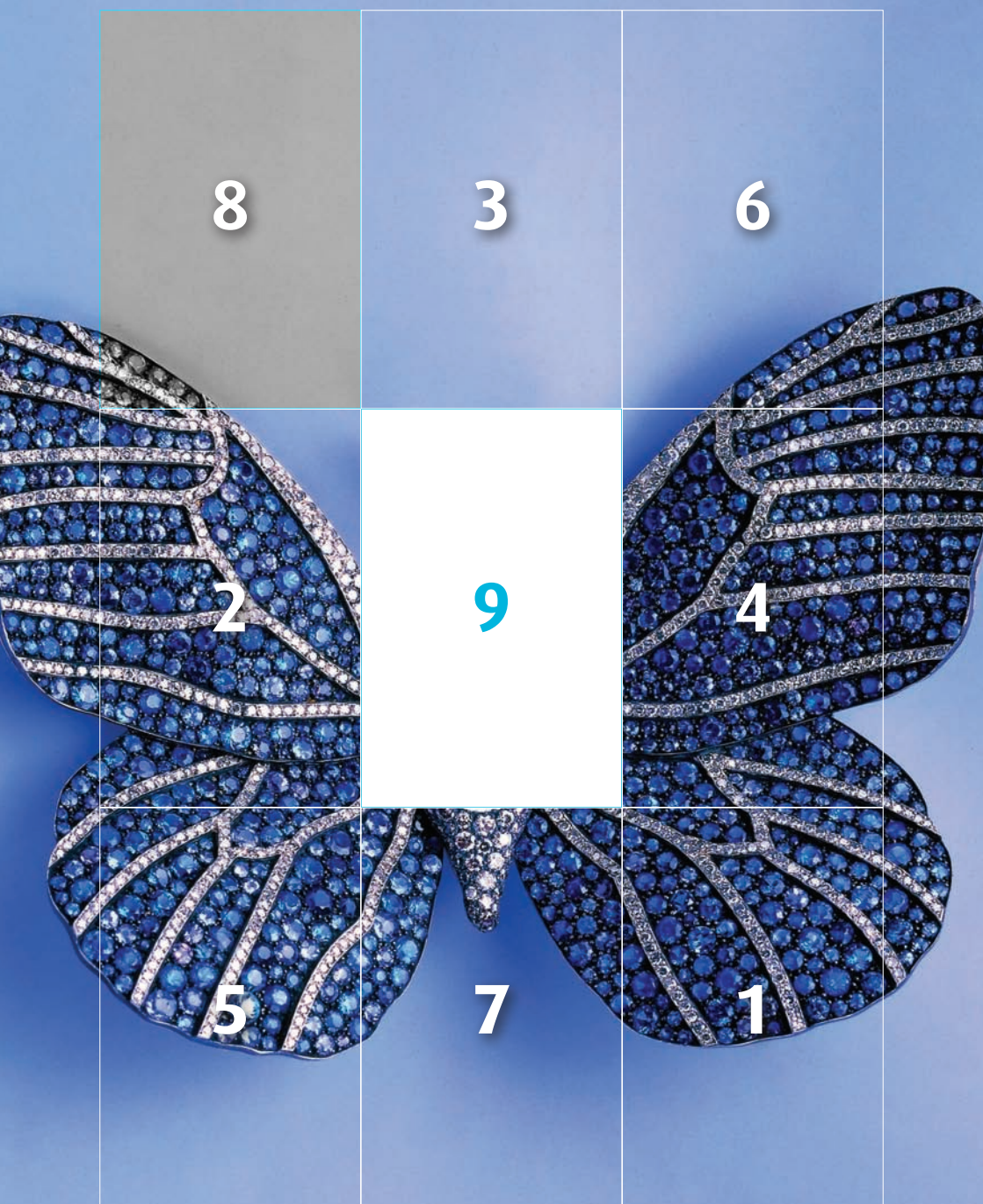
- Is het ingericht volgens het vastgestelde format?
- Is het herkenbaar voor sociale partners en gebaseerd op door hen gelegitimeerde beroepscompetentieprofiel(en)?
- Biedt het informatie over (internationale) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt ten behoeve van het actueel houden van de opleidingen?
- Is rekening gehouden met informatie over herkenbaarheid bij het bedrijfsleven en ervaringen met uitvoerbaarheid door scholen en leerbedrijven naar aanleiding van eerdere versies?
- Zijn voor de kwalificaties relevante wettelijke beroepsvereisten vermeld?
- Bevat het een onderhoudsagenda met aandachtspunten voor de toekomst, waaronder evaluatie door gebruikers en een maximale geldigheidsduur van 6 jaar?
- Is inzichtelijk wie bij de ontwikkeling betrokken zijn geweest, welke discussiepunten van belang waren en welke keuzen gemaakt zijn? Zijn er afspraken tussen kenniscentra gemaakt indien er sprake is van gezamenlijk ontwikkelde dossiers?



7. Sectorcommissie en paritaire commissie

Als de partners in de werkgroep het kwalificatiedossier hebben voltooid, beoordelen deskundigen binnen het kenniscentrum het eindresultaat. In de eerste plaats kijkt de sectorcommissie ernaar. Een sectorcommissie is een overlegorgaan voor branche en onderwijs. Binnen SVGB zijn tien sectorcommissies actief. De Juweliersbranche is vertegenwoordigd in de sectorcommissie 'Goud- en Zilversmeden, Juweliers en Uurwerkmakers'. In de sectorcommissie vindt het inhoudelijke debat plaats over het optimaal afstemmen van opleidingen en beroepspraktijk. De herkenbaarheid van de branches en het behoud en de ontwikkeling van hun vakmanschap staan centraal. De rol van de sectorcommissie is primair inhoudelijk: zij 'valideren' het werk van de werkgroep.

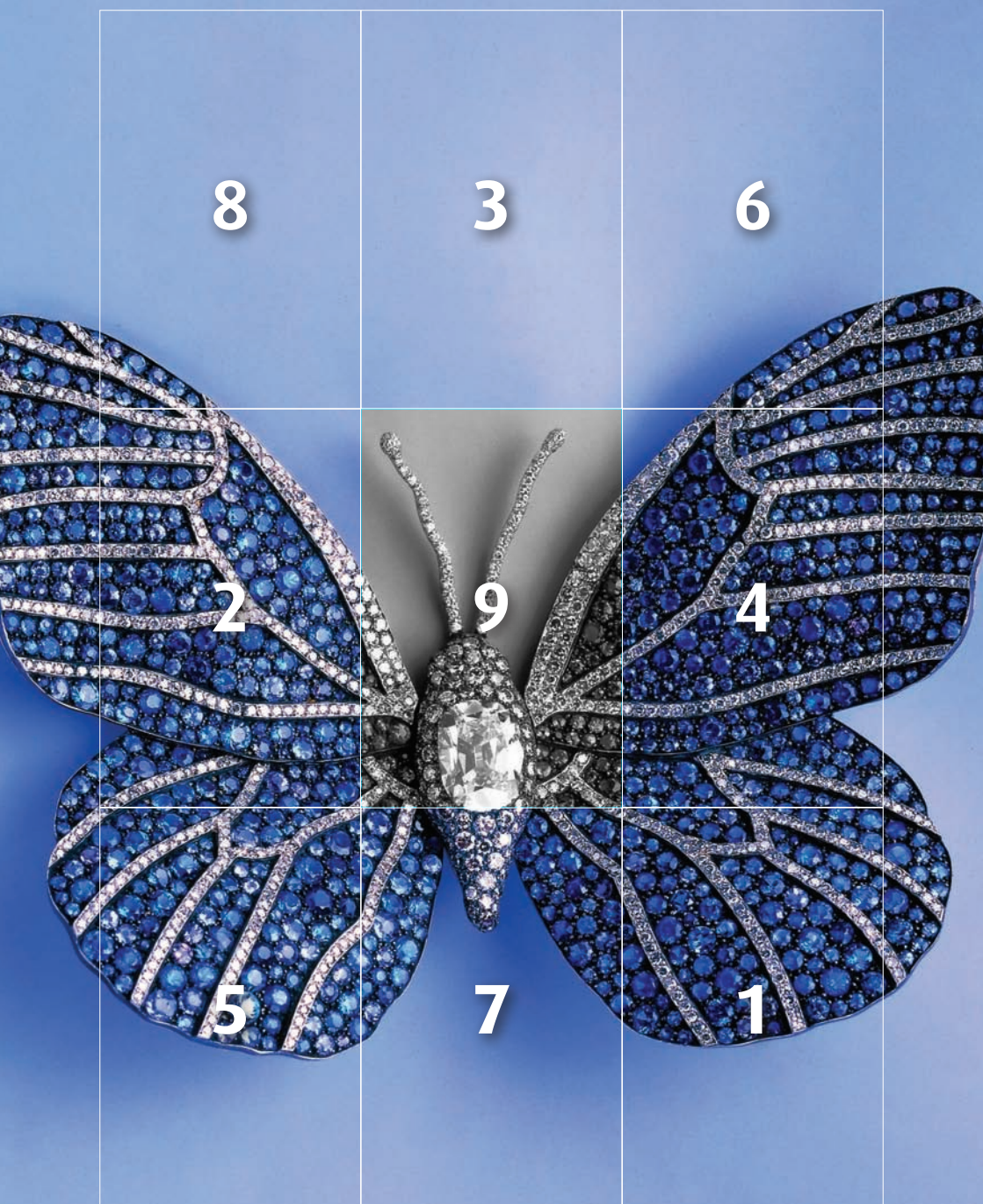
Na een positief advies van de sectorcommissie heeft de paritaire commissie van het kenniscentrum de taak het kwalificatiedossier te 'legitimeren'. Ieder kenniscentrum heeft één of meerdere paritaire commissies. Zo'n commissie is samengesteld uit vertegenwoordigers van de sociale partners en het onderwijs en functioneert als het structurele ontmoetingsplatform tussen het bedrijfsleven en het beroepsonderwijs. De paritaire commissie houdt overzicht over alle kwalificatiedossiers. De commissie adviseert het bestuur van het kenniscentrum over het kwalificatiedossier. Dat bestuur neemt het advies in de regel over, de deskundigen hebben er immers naar gekeken.



8. De eindtoets

Het bestuur van het kenniscentrum stuurt het uitontwikkelde kwalificatiedossier vervolgens naar het Coördinatiepunt voor de eindtoets. Maarten van Herpt: “Als het kwalificatiedossier wat ons betreft in orde is, bieden wij het namens het kenniscentrum aan het ministerie aan, met een advies. Het ministerie van OCW stelt formeel het kwalificatiedossier vast. Het dossier maakt dan onderdeel uit van de kwalificatiestructuur. Het ministerie kan afwijken van het advies. Het komt bijvoorbeeld voor dat het Coördinatiepunt geen positief advies geeft en dat het ministerie vaststelt met daarbij de opmerkingen dat het dossier binnen een jaar verbeterd moet worden.”

Op 1 februari van elk jaar biedt het Coördinatiepunt - namens alle kenniscentra - de nieuwe of aangepaste dossiers aan het ministerie aan. Zodra het ministerie een kwalificatiedossier vaststelt is het te vinden op **www.kwalificatiesmbo.nl**.



9. Inspectie

Het kwalificatiedossier speelt een belangrijke rol bij het werk van de Inspectie. Coördinerend inspecteur **Bert de Vries**: “Het kwalificatiedossier is voor ons een belangrijk handvat bij inspecties. Wij bemoeien ons niet met de inhoud of de kwaliteit van het dossier zelf, dat is een zaak van branche en kenniscentrum. Wij kijken primair of de doelen van het dossier goed zijn vertaald in het onderwijs. Ook kijken we of de examens goed aansluiten op de in het dossier geformuleerde eisen. In de toekomst krijgen we trouwens ook een rol bij het toezicht op de kenniscentra. De rol van het kenniscentrum bij de totstandkoming van kwalificatiedossiers is daarbij uiteraard cruciaal.”



Klaar?

10. Onderhoud en vernieuwing

De kwalificatiedossiers zijn eigenlijk nooit af. Vakmanschap, onderwijs en maatschappij zijn voortdurend in ontwikkeling. De werkgroep voor het dossier Juweliersbedrijf komt in ieder geval één keer per jaar bijeen om te onderzoeken of wijzigingen nodig zijn. Bij grote wijzigingen moet de ontwikkelcyclus opnieuw gevolgd worden. Dit levert het nodige werk op voor de werkgroep, het kenniscentrum en het Coördinatiepunt, maar zorgt er ook voor dat de beroepsopleidingen goed bij de tijd blijven. In onze dynamische en innovatieve economie is dit van niet te overschatten belang!

Colofon

Uitgave:

Eerste druk: februari 2011

Herziene herdruk: juni 2011

Redactie

Rutger Zwart

Eindredactie

Ilona de Bruijne

Opmaak

Peter-Jan Nieuwenhuizen

Drukwerk

Bestenzet, Zoetermeer

© Coördinatiepunt

Overname van artikelen is
toegestaan met bronvermelding.

Coördinatiepunt

Boris Pasternaklaan 4, 2719 DA Zoetermeer

Postbus 7138, 2701 AC Zoetermeer

T [079] 329 40 41

F [079] 351 54 78

I www.coordinatiepunt.nl

E info@coordinatiepunt.nl